

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

IKE CAHAYA NINGSIH
B100130354

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

IKE CAHAYA NINGSIH
B100130354

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Edy', written over a horizontal line.

Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE

Yang ditulis oleh:

IKE CAHAYA NINGSIH

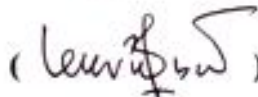

B100130354

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 17 Juni 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.** ()
Ketua Dewan Penguji
2. **Dra. Wuryaningsih Dwi L., M.M.** ()
Sekretaris Dewan Penguji
3. **Basworo Dibyo, S.E., M.Si.** ()
Anggota Dewan Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2017

Penulis,



IKE CAHAYA NINGSIH

B100130354

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile sebanyak 30 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan dari upah dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh upah dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa upah dan insentif mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

Kata kunci: *Upah, Insentif dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aim to know influence of fee and incentive to employees performance in PT. Iskandar Indah Printing Textile. This research use data collecting method by propagating the questioner. Population and sample which is used in this research is employees performance in PT. Iskandar Indah Printing Textile counted 30 responder. Hypothesis examination in this research use analyzer validity test, reliabilities test, classic assumption test, doubled linear regression, t test, F test, and coefficient of determinacy (R^2).

Result of research indicates that there is positive significant influence of fee and incentive by partial to the employees performance. There is influence of fee and incentive by together to the employees performance. Result of the examination coefficient of determinacy (R^2) indicating they are fee and incentive can explain variability the employees performance.

Keyword: *Fee, Incentive and Employees Performance*

1. PENDAHULUAN

Upah dan insentif merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan (Fauziah, 2012; Mayasari, dkk, 2012; Khairati, 2013; Batubara, dkk, 2013; Nugroho, 2014; Haedar, dkk, 2015; Normi, 2015; Hatta dan Rachbini, 2015; Masilan, dkk, 2015; Subianto, 2016). Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas kinerja karyawan (Fauziah, 2012; Mayasari, dkk, 2012; Khairati, 2013; Batubara, dkk, 2013; Indriyani, 2014; Nugroho, 2014; Haedar, dkk, 2015; Normi, 2015; Hatta dan Rachbini, 2015; Masilan, dkk, 2015; Subianto, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan upah dan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, karena kinerja merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan (Normi, 2015; Subianto, 2016). Secara kuantitatif kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi perusahaan dibandingkan dengan apa yang dilakukan di masa lampau atau membandingkan dengan para pesaingnya (Batubara, dkk, 2013; Nugroho, 2014; Haedar, dkk, 2015).

Secara umum perusahaan memberikan upah terhadap karyawan atas dasar imbalan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Upah karyawan dapat dikatakan sebagai dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik (Masilan, 2015). Pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan (Subianto, 2016; Batubara, 2013).

Insentif merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan guna mencapai suatu keunggulan yang kompetitif (Khairati, 2013). Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif juga menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Fauziah, 2012). Tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan (Normi, 2015).

Dengan demikian sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan perusahaan, terutama pada karyawan. Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upah dan insentif, karena karyawan merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Hatta dan Rachbini, 2015).

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ibid, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang di PT. Iskandar Indah Printing Textil.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyiapkan sejumlah daftar pertanyaan untuk disampaikan kepada responden agar dijawab. Hasilnya dapat diperoleh

data tentang gambaran umum responden, kemudian diolah dan diuji sehingga menghasilkan pembuktian hipotesis.

2.3. Data dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data juga merupakan suatu informasi yang berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dapat berupa literatur, dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini, data statistik perusahaan, profil perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (2) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan diatas, pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan data skala likert yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju, diberi skor 5.

S = Setuju, diberi skor 4.

CS = Cukup Setuju, diberi skor 3.

TS = Tidak Setuju, diberi skor 2.

STS = Sangat Tidak Setuju, skor 1.

2.5. Metode Analisis Data

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian ini yang melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa metode pengujian, uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dimana apabila probabilitas signifikannya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139-142).

Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel insentif

X_2 = Variabel upah

e = Faktor pengganggu (error)

Menurut Ghozali (2011:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan menggunakan signifikansi t. Nilai signifikansi t harus dibandingkan dengan tingkat α . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria dalam pengujian ini adalah, apabila *p-value (sig.)* $> 0,05$, maka H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila *p-value (sig.)* $< 0,05$, maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai signifikasi F lebih kecil dari 0,05 hipotesis alternatifnya tidak dapat ditolak atau dengan $\alpha = 0,05$ variabel independennya secara statistik mempengaruhi variabel dependennya secara bersama-sama (Ghozali, 2011: 98).

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 makin mendekati satu maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independennya (Ghozali, 2011: 97).

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas, semua butir pernyataan variabel upah (X_1), insentif (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari variabel upah (X_1), insentif (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai α cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar sebesar 0,870 dengan nilai signifikan atau *asympt.sig (2-tailed)* $0,435 > 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana $p\text{-value} > 0,05$. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.3. Uji Hipotesis

Tabel Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	3,179		
Upah (X_1)	0,365	3,371	0,002
Insentif (X_2)	0,518	5,194	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,852 + 0,365(X_1) + 0,518(X_2) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut, Konstanta sebesar 2,852 menyatakan bahwa jika upah dan insentif dianggap konstan maka, mengakibatkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan. Koefisien regresi upah sebesar 0,365. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap upah maka, mengakibatkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi insentif sebesar 0,518. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap insentif maka, mengakibatkan akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Tabel Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Upah (X_1)	3,371	2,052	0,002	H_1 diterima
Insentif (X_2)	5,194	2,052	0,000	H_2 diterima

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel upah diperoleh t_{hitung} sebesar 3,371 > t_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar $0,002 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel insentif diperoleh t_{hitung} sebesar 5,194 > t_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Tabel Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
18,846	3,35	0,000	Model Fit

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,846 > F_{tabel} sebesar 3,35 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bisa diartikan bahwa model pengujian regresi secara serentak (simultan) yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*) dengan datanya.

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,763	0,583	Ada variasi sebesar 58,3%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari upah dan insentif mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 58,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel upah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini membuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti, bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh Mayasari, dkk, (2012), Batubara, dkk, (2013), Masilan dkk, (2015), dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa upah terbukti secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini membuktikan bahwa hipotesis kedua terbukti, bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh Fauziah (2012), Khairati (2013), Nugroho (2014), Haedar, dkk, (2015), Normi (2015), Hatta dan Rachbini (2015), Masilan, dkk, (2015) dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa insentif terbukti secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile, sehingga hipotesis yang menyatakan upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile, sehingga hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu, hasil analisis menunjukkan bahwa baik upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, PT. Iskandar Indah Printing Textile dapat menggunakan kedua variabel tersebut. PT. Iskandar Indah Printing Textile dalam meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan harus didasarkan pada muatan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan karyawan. Khusus bagi upah yang menjadi faktor pendorong dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka PT. Iskandar Indah Printing Textile perlu semakin memperhatikan pemberian upah yang baik, misalnya penyesuaian upah berdasarkan kemampuan dan kompetensi serta pencapaian target yang didapat.

Mengingat variabel bebas (upah dan insentif) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas, dengan menambahkan beberapa obyek yang sejenis dengan PT. Iskandar Indah Printing Textile agar diperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal, lebih bisa digeneralisasi, dan bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kinerja karyawan.

Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, Khairunnisa, dkk. 2013. Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri FT USU*. Volume 3. Nomor 5. Medan: Universitas Sumantra Utara.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal*

Organisasi dan Manajemen. Volume 2. Nomor 1. Bandar Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, dkk. 2015. Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*. Volume 5. Nomor 1. Palopo: Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Hatta, Iha Haryani danWidarto Rachbini. 2015. Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*. Volume XIX, No. 01 Februari 2015: 74-84
- Khairati, Rusda. 2013. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*. Volume 1. Nomor 2. Padang: STIE “KBP” Padang.
- Masilan, Olla, dkk. 2015. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 2. Nomor 2. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Mayasari, Rina, dkk. 2012. Pengaruh Loyalitas Kerja, Upah dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remko Palembang. *Jurnal Ilmiah*. Volume 10. Nomor 10. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Normi, Siti, SE, M.Si. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah “INTEGRITAS”*. Volume 1. Nomor 2. Medan : Universitas Methodist Indonesia.
- Nugroho, Febriawan Ardi. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 14. Nomor 1. Ngawi : Universitas Soerjo Ngawi.
- Rachbini, Widarto. 2015. Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*. Volume XIX. Nomor 1. Jakarta : Universitas Pancasila Jakarta.
- Subianto, Marinus. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 4. Nomor 3. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.